

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人労働者健康安全機構(法人番号7020005008492)の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は医療の提供を主要な事業としている。役員報酬水準を検討するに当たって、同じ厚生労働省所管の独立行政法人であって、医療の提供を主な事業としている以下の法人を参考とした。

【独立行政法人国立病院機構】

当該法人は、同じ厚生労働省所管の独立行政法人として医療の提供を主な事業としている。公表資料によれば、平成29年度の法人の長の年間報酬額は23,019,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程等を勘案すると、基本年俸額は14,100,000円と推定される。

同様の考え方により、平成30年度の理事の基本年俸額については11,580,000円、監事の基本年俸額について8,472,000円と推定される。

② 平成30年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、役員報酬規程第8条の3第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(1,026,000円)に特別調整手当(102,600円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあつては、100分の62.5、12月に支給する場合にあつては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合は、平成26年度以降引き上げられており、平成30年度においても年間0.05月分引き上げられたところ(100分の190→100分の195)、当法人においては、勤勉手当の支給割合は平成24年度以降、据置としてきたが、平成30年度においては、法人の業績及び職員の支給月数の引下げを踏まえて総合的に判断し、年間0.01月分引下げ(100分の155→100分の154)を実施した。

理事

理事の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。
本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(837,000円)に特別調整手当(83,700円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあっては、100分の62.5、12月に支給する場合にあっては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合は、平成26年度以降引き上げられており、平成30年度においても年間0.05月分引き上げられたところ(100分の190→100分の195)、当法人においては、勤勉手当の支給割合は平成24年度以降、据置としてきたが、平成30年度においては、法人の業績及び職員の支給月数の引下げを踏まえて総合的に判断し、年間0.01月分引下げ(100分の155→100分の154)を実施した。

監事

監事の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。
本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(717,000円)に特別調整手当(71,700円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあっては100分の62.5、12月に支給する場合にあっては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合は、平成26年度以降引き上げられており、平成30年度においても年間0.05月分引き上げられたところ(100分の190→100分の195)、当法人においては、勤勉手当の支給割合は平成24年度以降、据置としてきたが、平成30年度においては、法人の業績及び職員の支給月数の引下げを踏まえて総合的に判断し、年間0.01月分引下げ(100分の155→100分の154)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤の監事の役員報酬は、役員手当から構成されている。
役員手当月額については、役員報酬規程に則り、248,000円としている。
なお、平成30年度は、役員業績及び法人の業績等を総合的に判断し、報酬の改定は行わず現状のままとした。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,512	12,312	4,736	1,231 (特別調整手当) 233 (通勤手当)			
A理事	15,024	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 112 (通勤手当)	H30.4.1		◇
B理事	12,175	7,533	3,863	753 (特別調整手当) 25 (通勤手当)		H30.12.31	※
C理事	2,784	2,511		251 (特別調整手当) 22 (通勤手当)	H31.1.1		※
D理事	14,975	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 63 (通勤手当)			※
E理事	15,067	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 155 (通勤手当)	H30.4.1		◇
F理事	15,067	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 155 (通勤手当)	H30.4.1		◇
A監事	12,862	8,604	3,310	860 (特別調整手当) 88 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,976	2,976		()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注3:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

本法人の使命は、勤労者の職業生活を脅かす疾病や事業場における災害に関して、働く人の視点に立って被災労働者などが早期に職場復帰し、疾病の治療と職業生活の両立が可能となるような支援を推進するとともに、職業性疾病について基礎研究と臨床研究との相乗効果を図りつつ、総合的な調査・研究、その成果の普及を行うことにより、労働者の健康及び安全の確保を図るほか、未払賃金立替払事業などを行い、もって労働者の福祉の増進に努めることである。

そうした組織の中で本法人の長は、医療機関である労災病院を統括するほか、労働災害や職業性疾病の防止に関する研究、産業保健関係者との連携による知見の普及、労災補償行政の適正な運営に対する積極的な貢献など、多岐にわたる業務を統括するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する高度な専門性が求められる。

また、本法人の長は、これまで昭和大学病院において病院長を務めるなど、高度な専門性やマネジメント能力、リーダーシップを有し、顕著な実績を残している。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の平成29年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

本法人の理事は、法人の長を補佐し、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政に対する協力等、多岐にわたる業務について、各担当ごとに業務を掌理し、経営方針を立案するなど本法人を統率するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する専門性が求められる。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の平成29年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

本法人の監事は、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政に対する協力等、多岐にわたる業務について、業務の運営状況、法令・規程の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するに当たっては常に公正な態度を保持する必要がある、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の平成29年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

本法人の非常勤監事についても、常勤監事と同様、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政への協力等、多岐にわたる業務について、業務の運営状況、法令・規程の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するにあたっては常に公正な態度を保持する必要がある、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

なお、非常勤監事の就労状況等は各法人により差異があると思われるため、一概に比較はできないが、本法人の常勤監事の報酬や職務上の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成29年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、医療の提供を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考ええる。また、役員の職務内容の特性や平成29年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員退職手当の支給状況(平成30年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、役員報酬規程第8条の3第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としており、今後も、役員の業績及び法人の業績等を総合的に判断し、支給割合を決定していく。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人は、平成28年4月の法人統合に伴い、統合前の3法人がそれぞれ定めていた給与規程を引き継いで給与規程を定め、支給している。

旧労働者健康福祉機構については、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定に基づき、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮した上で、労働組合との交渉により決定した給与規程を適用している。

労働安全衛生総合研究所については、独法化以前は国の附属機関であり、職員は国家公務員であったことから、研究・技能労務職員は国の給与水準に準拠した給与規程を適用し、事務職員は旧労働者健康福祉機構の給与規程を適用している。

日本バイオアッセイ研究センターについては、職員が統合前に所属していた中央労働災害防止協会の給与水準を踏襲した給与規程を適用している。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

旧労働者健康福祉機構においては、勤勉手当の支給月数の決定に当たり、支給対象期間における欠勤日数による逓減を実施するとともに、平成19年度から職員の勤務する施設の前年度業務実績に応じ支給月数に対してそれぞれ1.2～0.8を乗じて支給月数を増減させる制度を導入している。

なお、平成30年度の勤勉手当の支給については、施設の業績に応じた支給月数の増減は適用していない。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員及び日本バイオアッセイ研究センターの職員については、職員の勤務成績に応じ、勤勉手当成績率の増減等により反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

旧労働者健康福祉機構については、職員給与規程に則り、基本給（俸給、扶養手当、調整手当、特別調整手当）及び諸手当（職務手当、住居手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当など）を支給している。平成30年度においては、国家公務員及び民間企業の給与等を考慮し、若年層の俸給を200円引き上げる改定を行った。期末・勤勉手当の支給について、期末手当は期末手当基礎額に在職期間等の支給割合を乗じ、勤勉手当は期末手当と同様に算出した基礎額に在職期間等の支給割合を乗じて得た額としている。また、一定の役職及び職位にある者については、管理職加算及び職位別加算を加えて得た額を支給している。なお、平成30年度においては、期末・勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減した上で2%削減する措置を引き続き実施（本部部長等25%→12%→10%、本部課長等12%→6%→4%）し、期末・勤勉手当の支給月数について、国家公務員よりも0.43月低い支給月数（年間：4.02月）とした。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員については、国の給与制度に準拠した給与規程に則り、俸給及び諸手当（地域手当、通勤手当、扶養手当、住居手当、俸給の特別調整額、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当など）を支給している。なお、平成30年度においては、国家公務員一般職の改定に準拠し、俸給を研究職においては平均0.12%、技能労務職においては平均0.13%引き上げ、期末・勤勉手当の支給月数を国家公務員と同じ月数（年間4.45月）とする等の改定を行った。

日本バイオアッセイ研究センターについては、日本バイオアッセイ研究センター職員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当、扶養手当、住居手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当など）を支給している。なお、平成30年度においては、国家公務員に準拠し期末・勤勉手当の支給月数（年間4.45月）の改定を行った。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	9,690	40.8	6,437	4,891	62	1,546
事務・技術	934	42.5	6,355	4,803	67	1,552
研究職種	61	49.1	9,495	7,043	166	2,452
医療職種 (病院医師)	855	47.9	13,186	10,292	82	2,894
医療職種 (病院看護師)	6,068	39.0	5,494	4,157	54	1,337
医療職種 (医療技術職)	1,698	42.3	6,321	4,751	75	1,570
技能業務職種	49	52.6	6,239	4,677	57	1,562
技能・労務職						
技術職	22	50.4	7,562	5,567	102	1,995
所長等	3	62.5	13,922	10,292	228	3,630

任期付職員	8	44.4	6,452	4,850	184	1,602
研究職種	8	44.4	6,452	4,850	184	1,602

非常勤職員	168	43.1	6,040	5,842	45	198
事務・技術	6	60.2	2,415	2,241	92	174
医療職種 (病院医師)	139	39.0	6,717	6,543	37	174
医療職種 (病院看護師)	5	63.3	2,596	2,422	84	174
医療職種 (医療技術職)	9	63.9	2,377	2,203	63	174
技能業務職種	9	63.6	3,583	2,966	104	617

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

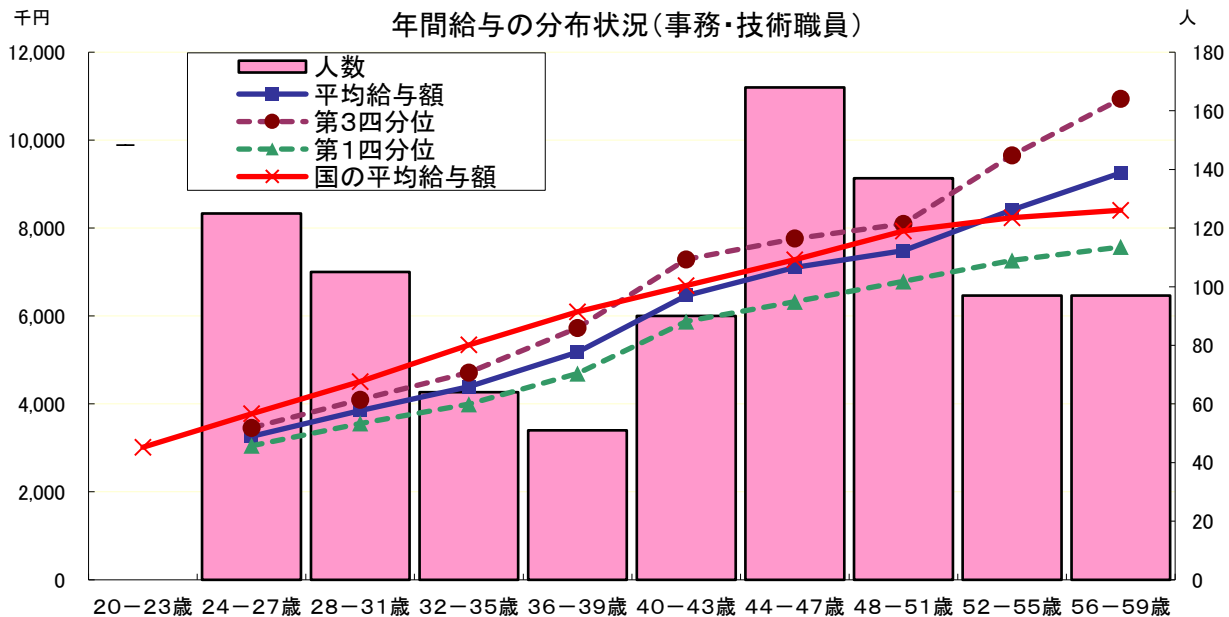
注2: 在外職員、再任用職員については、対象者なしのため記載を省略。

注3: 教育職種については、対象者なしのため記載を省略。

注4: 医療職種(医療技術職)については、機構の医療職俸給表の適用者、技能業務職種については、機構の技能業務職俸給表の適用者を計上。

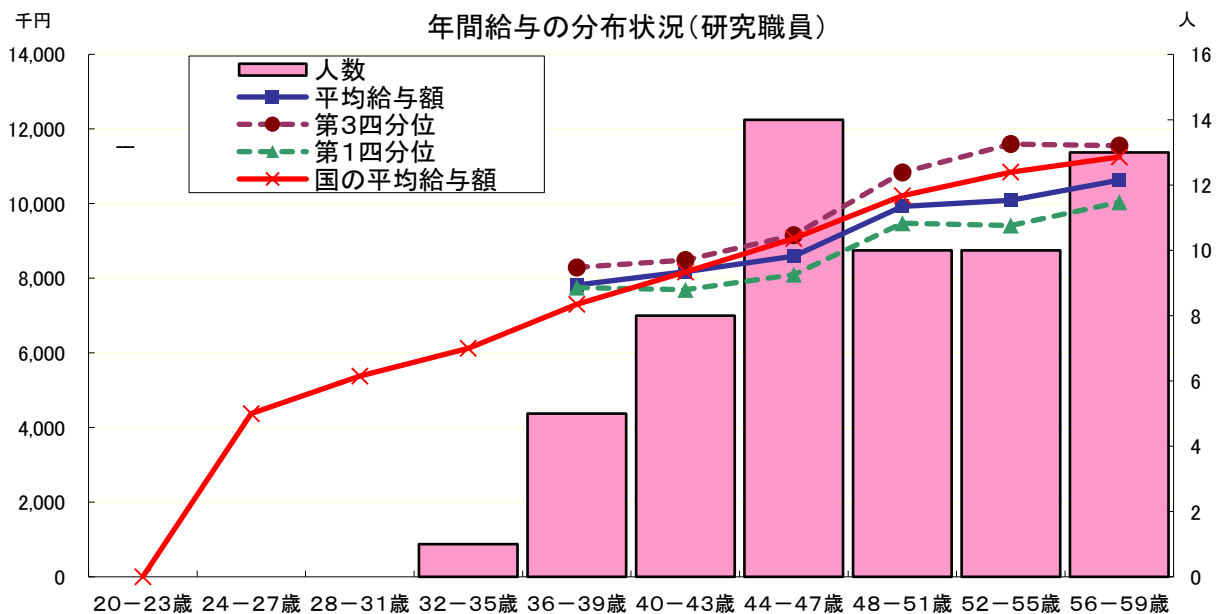
注5: 常勤職員の技能・労務職については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

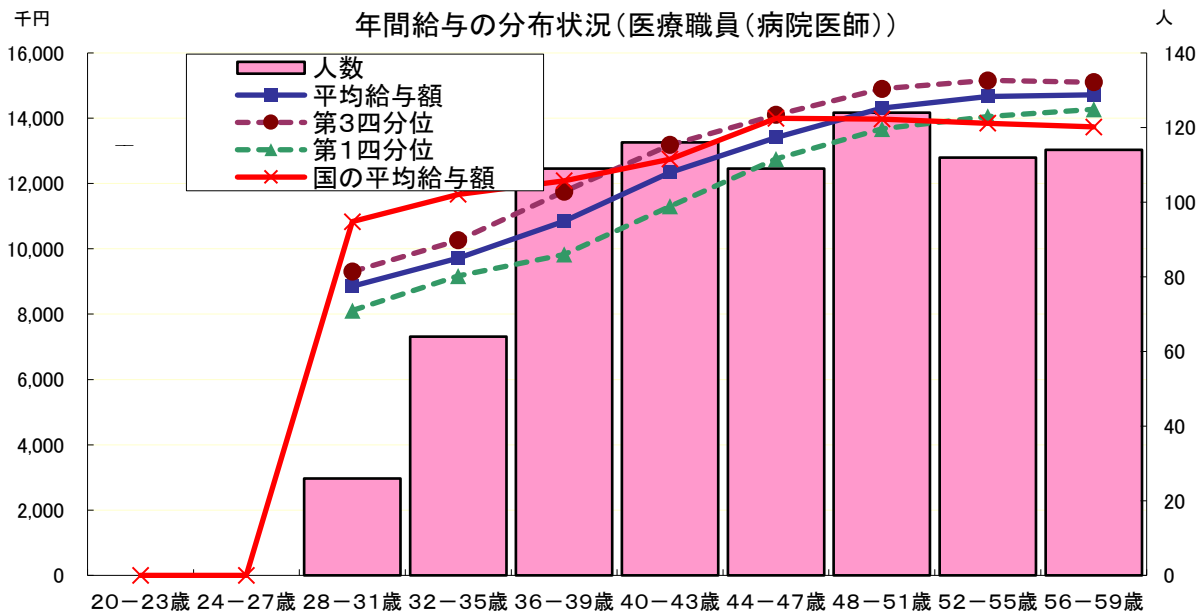
注2:「20-23歳」については該当者なし。



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

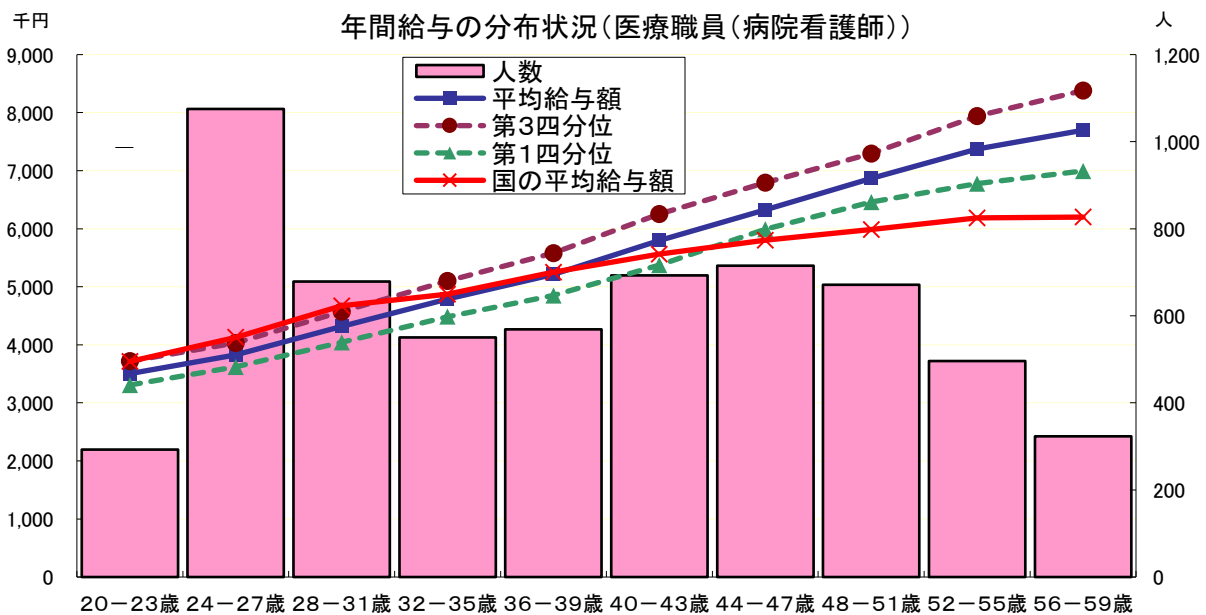
注2:「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」については該当者なし。

注3:「32-35歳」の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与及び第1・第3分位は表示していない。



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:「20-23歳」「24-27歳」については該当者なし。



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部課長	15	52.6	9,881	10,936 ～ 8,883
本部係員	41	34.5	4,787	8,930 ～ 3,048
地方係長	209	48.4	6,950	8,527 ～ 4,202
地方係員	437	36.4	4,616	9,160 ～ 2,686

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
研究部長	23	54.5	10,917	12,387 ～ 9,474
主任研究員	18	44.8	8,042	8,973 ～ 5,911
研究員	3	46.5	6,477	—

注: 研究員の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の最高～最低は記載していない。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
診療部長	505	51.5	14,268	19,881 ～ 10,320
診療科長	125	42.4	11,986	14,795 ～ 8,887
医師	172	36.9	9,864	12,956 ～ 7,276

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
看護師長	338	50.6	8,039	10,149 ～ 5,379
看護師	5,326	37.6	5,154	8,526 ～ 3,030

④ 賞与(平成30年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 51.6	% 51.1	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.4	% 48.9	% 48.6
	最高～最低	% 49.0～39.0	% 49.5～39.6	% 49.3～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 60.4	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 39.6	% 39.3
	最高～最低	% 39.0～39.0	% 39.6～39.6	% 39.3～39.3

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 50.8	% 51.2	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.2	% 48.8	% 49.0
	最高～最低	% 53.3～39.4	% 54.0～39.2	% 52.0～39.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 59.0	% 58.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 41.0	% 41.1
	最高～最低	% 45.1～39.3	% 45.1～28.5	% 43.0～34.8

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 51.2	% 50.7	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.8	% 49.3	% 49.0
	最高～最低	% 49.0～39.0	% 49.5～39.6	% 49.3～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.9	% 60.3	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.1	% 39.7	% 39.4
	最高～最低	% 49.0～39.0	% 49.5～39.6	% 49.3～39.3

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 52.3	% 50.5	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.7	% 49.5	% 48.6
	最高～最低	% 49.0～39.0	% 49.5～49.5	% 49.3～44.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.0	% 60.4	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.0	% 39.6	% 39.3
	最高～最低	% 39.0～38.9	% 39.6～36.3	% 39.3～37.7

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 95.9 ・年齢・地域勘案 101.0 ・年齢・学歴勘案 93.7 ・年齢・地域・学歴勘案 99.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢・地域勘案の指標で国家公務員の水準よりも高くなっている。その要因としては、地域勘案の指標において、当法人は全国に施設を有しており、異動に伴う単身赴任手当や住居手当の支給対象人員割合が国より高いこと、また、小規模の事業所が多く職場ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職に支給する職務手当の支給対象割合が国より高いことであると思量される。</p> <p>(国の単身赴任手当対象人員割合8.5% 当法人の単身赴任手当対象人員割合 11.1%) (国の住居手当対象人員割合23.1% 当法人の住居手当対象人員割合 43.4%) (国の俸給の特別調整額対象人員割合17.7% 当法人の職務手当対象人員割合 24.0%)</p> <p>注)国の対象人員割合は、平成30年国家公務員給与等実態調査(行政職(一))の公表データより算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.1%】 (国からの財政支出額 24,411,103,000円、支出予算の総額 341,946,378,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 23.9%(常勤職員数934名中223名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 85.4%(常勤職員数934名中798名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 323,582,155,428円、給与・報酬等支給総額 113,158,941,334円:平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は年額24,411,103,000円であるが、事務・技術職員の大半が勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではない。</p> <p>当機構は、平成30年度において若年層の俸給引上げを行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降5年連続して行われている人事院勧告に基づく俸給の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当についても国の支給月数を下回っており、適切であり妥当な水準であると考えられる。</p> <p>年齢勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指標では国家公務員の水準を下回っているが、年齢・地域勘案の指標では、国家公務員の水準よりも高くなっている。その要因としては、地域勘案の指標において、当法人は全国に施設を有しており、異動に伴う単身赴任手当や住居手当の支給対象人員割合が国より高いこと、また、小規模の事業所が多く職場ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職に支給する職務手当の支給対象割合が国より高いことであると思量される。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き社会一般の情勢や国家公務員の給与水準を考慮し、適切に対応していく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.2 ・年齢・地域勘案 92.9 ・年齢・学歴勘案 95.6 ・年齢・地域・学歴勘案 92.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.1%】 (国からの財政支出額 24,411,103,000円、支出予算の総額 341,946,378,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.6%(常勤職員数61名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数61名中61名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 323,582,155,428円、給与・報酬等支給総額 113,158,941,334 円:平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国家公務員の給与に 準拠しており、かつ国の水準を下回っていることから適切であり妥当な水準 であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員 の給与、法人の業務の実績などを考慮し適切に対応していく。

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 98.3 ・年齢・地域勘案 96.9 ・年齢・学歴勘案 98.3 ・年齢・地域・学歴勘案 96.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準である。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.1%】 (国からの財政支出額 24,411,103,000円、支出予算の総額 341,946,378,000円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 78.5%(常勤職員数855名中671名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数855名中855名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 323,582,155,428円、給与・報酬等支給総額 113,158,941,334円：平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は年額24,411,103,000円であるが、医師のほとんどが勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではない。 当機構は、平成30年度において若年層の俸給上げを行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降5年連続して行われている人事院勧告に基づく俸給及び初任給調整手当の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当の支給月数についても国の支給月数を下回っている。 労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、医療安全の確保について十分配慮する必要があるため、医師の確保状況を踏まえた上で、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 今後とも、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>医師の確保状況や、確保できない場合の当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の医師の給与、公立及び医療法人の医師の給与等を総合的に勘案し、適切な水準の確保について検討を行い、平成31年4月から医師の初任給調整手当及び宿日直手当を国と同水準に引き上げる改定を行った。</p>

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 104.8 ・年齢・地域勘案 105.2 ・年齢・学歴勘案 104.1 ・年齢・地域・学歴勘案 105.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①年齢層が高まるにつれ、国と比較して年功的要素が強いこと。</p> <p>②管理職に支給する職務手当の支給対象人員割合が国より高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.9% 当法人の職務手当対象人員割合6.5%)</p> <p>③労災病院は急性期を中心とした医療を提供するため、正看護師の割合及び大卒以上の高学歴者の割合が国より高いこと。 (国の正看護師割合93.7% 当法人の正看護師割合99.8%) (国の大卒以上の高学歴者割合6.0% 当法人の大卒以上の高学歴者割合13.5%)</p> <p>注)国の対象人員割合は、平成30年国家公務員給与等実態調査(医療職俸給表(三))の公表データより算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 7.1%】 (国からの財政支出額 24,411,103,000円、支出予算の総額 341,946,378,000円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.5%(常勤職員数6,068名中393名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 13.5%(常勤職員数6,068名中822名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.0%】 (支出総額 323,582,155,428円、給与・報酬等支給総額 113,158,941,334円:平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>国からの財政支出は年額24,411,103,000円であるが、看護師のほとんどが勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではない。</p> <p>平成30年度における給与水準は、上記の理由により国に比べて給与水準が高くなっているが、当機構は、平成30年度において若年層の俸給引上げを行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降5年連続して行われている人事院勧告に基づく俸給の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当の支給月数についても国の支給月数を下回っている。</p> <p>労災病院の所在地は、比較的人口の少ない地方都市が多く、急性期医療等に対応する優秀な人材の確保に非常に苦慮しており、また、看護師の処遇改善は重要な課題となっていることから、全国的に看護師確保が厳しい情勢を踏まえて、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様は納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>
講ずる措置	<p>看護師の確保状況や、確保できない場合の当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の看護師の給与、公立及び医療法人の看護師の給与等を総合的に勘案し、適切な水準の確保に努める。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額162,900円 年間給与2,609,658円

○35歳(本部主査)

月額321,090円 年間給与5,208,403円

○50歳(本部課長)

月額593,340円 年間給与9,477,677円

※ 扶養親族がいる場合には、次のとおり扶養手当を支給

配偶者:13,500円

配偶者以外2人目まで:6,000円/人

(配偶者扶養無:うち1人6,500円 配偶者無:うち1人11,000円)

配偶者以外3人目以降:5,000円/人

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

旧労働者健康福祉機構においては、勤勉手当の支給月数の決定に当たり、支給対象期間における欠勤日数による逓減を実施するとともに、平成19年度から職員の勤務する施設の前年度業務実績に応じ支給月数に対してそれぞれ1.2~0.8を乗じて支給月数を増減させる制度を導入している。

なお、平成30年度の勤勉手当の支給については、施設の業績に応じた支給月数の増減は適用していない。

また、職員個人の業績給の導入について、医療の質や医療安全、労災医療等をはじめとした救急医療等の推進のための人材確保に考慮しつつ、当法人の事業実績、社会情勢等を勘案した人事・給与制度の見直しを検討する。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員及び日本バイオアッセイ研究センターの職員については、職員の勤務成績に応じ、勤勉手当成績率の増減等により反映させている。

Ⅲ 総人件費について

区 分		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額		千円	千円	千円	千円	千円
	(旧労福)	111,175,427	111,870,829	-	-	-
	(旧安衛研)	895,436	916,184	-	-	-
(A)	計	112,070,863	112,787,013	113,416,113	114,194,719	111,907,550
退職手当支給額		千円	千円	千円	千円	千円
	(旧労福)	8,584,804	8,718,970	-	-	-
	(旧安衛研)	4,818	90,028	-	-	-
(B)	計	8,589,622	8,808,998	8,838,680	10,207,593	9,646,250
非常勤役職員等給与		千円	千円	千円	千円	千円
	(旧労福)	19,702,775	20,908,275	-	-	-
	(旧安衛研)	51,413	47,830	-	-	-
(C)	計	19,754,188	20,956,105	21,955,240	22,310,317	22,869,470
福利厚生費		千円	千円	千円	千円	千円
	(旧労福)	17,658,718	18,130,036	-	-	-
	(旧安衛研)	137,067	140,655	-	-	-
(D)	計	17,795,785	18,270,691	18,425,811	18,216,195	18,475,768
最広義人件費		千円	千円	千円	千円	千円
	(旧労福)	157,121,724	159,628,110	-	-	-
	(旧安衛研)	1,088,734	1,194,697	-	-	-
(A+B+C+D)	計	158,210,458	160,822,807	162,635,845	164,928,824	162,899,038

注1: 中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

注2: 平成26年度及び平成27年度は法人統合前の金額を記載している。
(旧労福:旧労働者健康福祉機構 旧安衛研:旧労働安全衛生総合研究所)
※日本バイオアッセイ研究センターを除く。

総人件費について参考となる事項

①増減要因

「給与、報酬等支給総額」対前年度比 △2.0%

- ・病院(燕労災病院)の移譲による給与費の減(△約17億円)
- ・医療の質の向上・医療安全の確保の観点による医師・看護師・医療技術職増員等に伴う給与費の増(+約4億円)

- ・期末手当及び勤勉手当の減(昨年度比△0.14月)(△約6億円)
- ・時間外勤務の減(△約2億円)

「最広義人件費」対前年度比 △1.2%

- ・退職手当支給者の減による退職手当支給額の減(△約6億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約6億円)
- ・病院(燕労災病院)の移譲に伴う企業年金基金掛金の一括徴収による法定福利費等の増(+約3億円)

②退職手当の支給水準引下げ等について

- ・「公務員の給与改定に関する取り扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じている

役員の退職手当について、16.3%減ずる旨の規程改正を行った。(平成30年1月1日より適用)

- ・独立行政法人通則法を踏まえ、以下の措置を講じている

職員の退職手当について、管理職の事務職員の退職手当の額を13%減ずる旨の規程改正を行った。(平成26年7月1日より適用)

労働安全衛生総合研究所研究・技能労務職員の退職手当について、16.3%減ずる旨の規程改正を行った。(平成30年1月1日より適用)

Ⅳ その他

特になし